

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN  
KEPUASAN KERJA PADA ORGANISASI PECINTA  
ALAM DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**NASKAH PUBLIKASI**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
dalam mencapai derajat S-1



Diajukan oleh :

**DIAN FAHMI**  
**F 100 090 040**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2013**

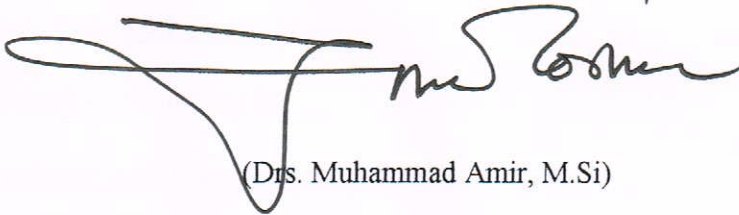
## NASKAH PUBLIKASI

### HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN KEPUASAN KERJA PADA ORGANISASI PECINTA ALAM DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

Telah Disetujui Pada Tanggal

5 Oktober 2013

Dosen Pembimbing Utama

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'muhammad amir', is written over a horizontal line. The signature is stylized with a large loop at the beginning and a long horizontal stroke.

(Drs. Muhammad Amir, M.Si)

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN  
KEPUASAN KERJA PADA ORGANISASI PECINTA ALAM DI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

Diajukan Oleh:

**DIAN FAHMI**

**F 100 090 040**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal : 05 Oktober 2013

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

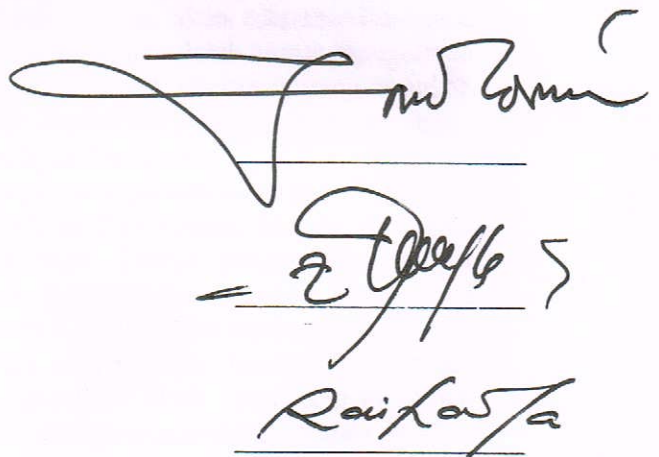
**Drs. Mohammad Amir, M.Si**

Penguji Pendamping I

**Dra. Zahrotul Uyun, M.Si**

Penguji Pendamping II

**Permata Ashfi Raihana, S.Psi, MA**



Surakarta, 05 Oktober 2013

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan,



(Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, Psi)

## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN KEPUASAN KERJA PADA ORGANISASI PECINTA ALAM DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

Dian Fahmi

Drs. Muhammad Amir, M.Si

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Diandlan@yahoo.com

Kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan dan penting dalam organisasi pecinta alam, hal ini disebabkan karena dengan adanya rasa kepuasan kerja diharapkan anggota akan lebih giat lagi dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas yaitu dapat menyelenggarakan kegiatan yang lebih berkualitas dan juga dapat menurunkan tingkat absensi pada rapat – rapat ataupun kegiatan yang dilaksanakan. Disamping itu kepuasan kerja sangat penting karena dapat meningkatkan komitmen organisasi dan prestasi kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis yang rendah akan menimbulkan rasa ketidakpuasan kerja dalam organisasi. Namun, gaya kepemimpinan demokratis yang tinggi akan menimbulkan rasa kepuasan kerja yang tinggi pula. Tujuan utama dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja pada mahasiswa pecinta alam di Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh organisasi pecinta alam (MAPALA) di Universitas Muhammadiyah Surakarta yang meliputi Corps Psychopala, Metala, Dinamik, Mpa Sangguru, Rechta Mahupala, Giri Bahama, Malimpa. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive non random sampling* yaitu tidak semua individu mempunyai peluang yang sama untuk menjadi dahulu oleh peneliti. Jumlah subjek yang digunakan 60 orang. Alat pengumpulan data menggunakan skala gaya kepemimpinan demokratis dan skala kepuasan kerja. Teknik analisis data menggunakan korelasi *product moment*.

Hasil analisis data menunjukkan hipotesis ditolak, diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,197 dengan  $p = 0,127$  ( $p < 0,05$ ). Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja. Sumbangan efektif variabel gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja sebesar 3,9%. Ditunjukkan oleh koefisien determinan ( $r^2$ ) = 0,039. Rerata empirik variabel gaya kepemimpinan demokratis = 106.950 dan rerata hipotetik = 90 yang berarti gaya kepemimpinan demokratis tergolong tinggi. Rerata empirik variabel kepuasan kerja 47.433 dan rerata hipotetik = 40 yang berarti kepuasan kerja pada subyek tergolong sedang.

**Kata kunci :** *gaya kepemimpinan demokratis, kepuasan kerja*

## LATAR BELAKANG

Lingkungan organisasi maupun perusahaan sering kali membahas tentang kepuasan kerja. Terkadang juga terdapat anggota organisasi yang kurang merasakan kepuasan terhadap apa yang sudah dikerjakan. Hal ini dikarenakan kurangnya hubungan yang harmonis antara anggota satu dengan yang lain maupun anggota dengan pimpinannya. Hubungan antara pimpinan dengan anggota dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Jika keduanya memiliki hubungan yang sangat baik maka setiap kegiatan atau pekerjaan akan mendapatkan hasil yang baik. Begitu pula sebaliknya, jika keduanya kurang memiliki hubungan yang baik maka kegiatan maupun pekerjaan yang dilakukan akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Setiap organisasi atau perusahaan dalam menjalankan suatu kegiatan maupun pekerjaan harus bekerja secara maksimal agar mendapatkan hasil yang memuaskan.

Kepuasan kerja menurut Martoyo (1994), pada dasarnya

merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain faktor hubungan antara relasi yaitu hubungan antara anggota maupun dengan pemimpin, faktor individual yaitu dari sikap, umur dan jenis kelamin, dan yang terakhir yaitu faktor dari luar yaitu keadaan keluarga anggota dan pendidikan Burt (dalam As'ad, 2003). Dari beberapa faktor-faktor tersebut kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Untuk sisi internal, tentu kepuasan kerja seseorang akan menyangkut komitmennya dalam mengerjakan tugasnya masing – masing, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional. Sedangkan dari sisi eksternal, tentu kepuasan kerja dipengaruhi oleh

lingkungan organisasi, baik dari atasan, anggota, maupun setingkat. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan dan penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena dengan adanya rasa kepuasan kerja diharapkan anggota akan lebih giat lagi dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas yaitu dapat menyelenggarakan kegiatan yang lebih berkualitas dan juga dapat menurunkan tingkat absensi pada rapat – rapat ataupun kegiatan yang dilaksanakan. Disamping itu kepuasan kerja sangat penting karena dapat meningkatkan komitmen organisasi dan prestasi kerja.

Komitmen organisasi pecinta alam mengharapkan produktivitas yang tinggi sehingga dapat meningkatkan dan menyebabkan terjadinya kepuasan kerja. Kepuasan kerja penting karena dapat meningkatkan komitmen organisasi dan prestasi kerja. Meskipun hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah didapatkan beberapa penelitian memberikan dukungan bahwa

komitmen organisasi menyebabkan kepuasan kerja.

Fenomena tentang Kepuasan kerja di atas merupakan pembuktian bahwa keberadaan kepuasan kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan atau instansi dan organisasi, karena dengan terpenuhinya kepuasan kerja maka akan meningkatkan komitmen organisasi pada anggota. Dalam dunia industri saat ini, sangat dibutuhkan anggota yang memiliki komitmen organisasi tinggi. Dengan tingginya komitmen organisasi pada anggota maka kelangsungan organisasi dapat terjaga, dan akan memberikan dampak yang positif pada organisasi seperti, kualitas kerja, kepuasan kerja, serta menurunnya tingkat keterlambatan, dan tingginya kesadaran akan tanggung jawab masing-masing terhadap organisasi.

Dengan adanya rasa kepuasan dalam mengerjakan tugas masing – masing setiap anggota maka individu akan menampilkan pribadi yang baik dalam organisasi, kinerja positif yang memuaskan organisasi dan timbul kesediaan untuk

mengusahakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi bagi kepentingan organisasi dan demi memperlancar pencapaian tujuan organisasi. Adapun beberapa hal yang dapat diidentifikasi dari adanya ketidakpuasan itu adalah ketidakhadiran di dalam organisasi yaitu malas, pura-pura sakit, mangkir dari rapat, tidak mengikuti kegiatan-kegiatan, dan penggunaan waktu yang tidak efisien. Untuk mengatasi permasalahan ini biasanya pemimpin melakukan program disiplin kerja.

Keberhasilan sebuah organisasi tergantung pada kinerja pemimpin dan diwujudkan juga melalui perilaku kepemimpinan sebagai pelaksana. Kualitas kepemimpinan menciptakan pengaruh yang kuat kepada anggotanya agar dipandang sebagai pemimpin yang baik. Setiap pemimpin mempunyai karakteristik yang berbeda dalam setiap menjalankan organisasinya. Pergantian pemimpin dapat membawa perubahan dalam organisasi yang secara tidak langsung akan menyebabkan perubahan gaya kepemimpinan

demokratis dengan kepuasan kerja anggota anggotanya

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan hal yang sangat perlu menjadi perhatian seorang pemimpin organisasi, karena faktor tersebut dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja anggotanya. Menciptakan gaya kepemimpinan organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan kedisiplinan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah, Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya.

Dari uraian diatas, maka rumusan masalah dari peneliti ini yaitu “Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja pada organisasi pecinta alam universitas muhammadiyah surakarta?”.

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja; Untuk mengetahui peranan gaya

kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja; Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja; Untuk mengetahui tingkat gaya Kepemimpinan demokratis.

Menurut Hasibuan (2003), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap emosional yang mencintai dan menyenangi pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja penempatan pekerjaan, pelatihan dan suasana dalam lingkungan kerja, sedangkan kepuasan diluar pekerjaan merupakan kepuasan kerja karyawan kepuasan kerja yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, sehingga kebutuhan-kebutuhannyadapat terpenuhi.

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mullin (2005), yaitu:

- a. Faktor Pribadi, diantaranya kepribadian, pendidikan, inteligensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.

- b. Faktor Sosial, diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja, norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi dan organisasi informal.

- c. Faktor budaya, diantaranya sikap-sikap yang mendasari kepercayaan, dan nilai-nilai.

- d. Faktor organisasi, diantaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi anggota organisasi, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, gaya kepemimpinan demokratis , sistem manajemen, dan kondisi – kondisi kerja.

- e. Faktor lingkungan, diantaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

- a. Menurut Sudjak (1990) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok orang untuk



mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerjadan tujuan yang ingin dicapai, senantiasa memotivasi karyawan. Menjalin jaringan – jaringan komunikasi yang baik yaitu pemimpin yang dapat menjalin komunikasi dengan baik terhadap para anggotanya sehingga dapat menciptakan suasana kekeluargaan antara anggota satu dengan anggota lainnya. dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan (Robbins dan Coulter, 2002).

Menurut Kartono (2005) aspek kepemimpinan demokratis adalah:

- a. Memandu, menuntun, membimbing dan membangun bawahannya, merupakan suatu tugas pemimpin untuk mengarahkan dan membantu anggotanya dalam melaksanakan suatu kegiatan agar mencapai tujuan organisasi.
- b. Memberi atau membangunkan motivasi – motivasi kerja yaitu pemimpin mampu memberikan motivasi pada bawahannya untuk bekerja lebih giat dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.
- c. Mengemudikan organisasi yaitu pemimpin yang mampu mengatur dan dapat memberikan arahan-arahan kepada anggotanya mengenai kinerja yang akan ditempuh.
- d. Memberikan pengawasan yang efisien yaitu pemimpin yang mengawasi segala kegiatan yang dilaksanakan dan memberikan masukan atau arahan terhadap kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan agar lebih efektif.

Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin haruslah mampu mengarahkan bawahannya demi tercapainya tujuan organisasi. Seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan demokratis yang dapat dibedakan satu sama lain dari tingkat partisipasinya dalam proses pengambilan keputusan, yang terdiri dari gaya instruksi, konsultasi dan partisipasi. Penentu gaya kepemimpinan demokratis didasarkan pada perilaku atasan dalam berkomunikasi, hubungan dengan bawahan dan kemampuannya memecahkan masalah. Gaya kepemimpinan ini pada umumnya didasarkan pada kemampuan pemimpin menciptakan kehidupan organisasi yang kondusif yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena karyawan akan merasa dibutuhkan oleh perusahaan.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi. Sebab, kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan

suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahan. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan (Nawawi, 2003).

Ali (1993) menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja. Adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, interaksi dengan atasan dan partisipatif yang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan mempengaruhi kinerja organisasi. Pemimpin yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan dapat memuaskan bawahannya sehingga anggotanya menjadi lebih giat bekerja sehingga

kinerja organisasi dapat terbentuk dengan baik.

### **Hipotesis**

Ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Subyek Penelitian**

Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh organisasi pecinta alam (MAPALA) di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Subyek dalam penelitian ini berjumlah 60 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Skala Kepuasan Kerja.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengumpulan data dalam penelitian dilaksanakan pada tanggal 26 Agustus 2013 – 28 Agustus 2013.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar  $r = 0,197$ ;  $p = 0,127$  ( $p < 0,01$ ) berarti hipotesis yang berbunyi tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pada mahasiswa pecinta alam di Universitas Muhammadiyah Surakarta ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Yang artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis maka kepuasan kerja pada anggota organisasi akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika semakin rendah gaya kepemimpinan demokratis maka tingkat kepuasan kerja anggota organisasi akan menurun.

Menurut Hersey dan Blanchard (1988) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi perilaku gaya kepemimpinan demokratis, yaitu faktor orang – orang atau anggota, faktor posisi organisasi, faktor tempat atau situasi. Pendapat ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dalam penelitian ini yaitu

gaya kepemimpinan demokratis tidak mempengaruhi kepuasan kerja pada anggota pecinta alam.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan dengan pendapat Robbins dan Coulter (2002) Gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, senantiasa memotivasi karyawan dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh pada kepuasan kerja pada anggota dan mungkin hal ini hanya terjadi pada lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti saja. Selain itu juga dapat diketahui dari hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan yaitu di dalam organisasi terdapat pemimpin yang kurang memiliki sifat kepemimpinan

demokratis, pemimpin yang menyerahkan seluruh keputusan ditangan anggota-anggotanya dan pemimpin yang kurang bertanggung jawab. Sehingga terdapat beberapa anggota dalam organisasi pecinta alam yang kurang merasakan adanya kepuasan dalam kepemimpinan maupun tugas-tugasnya dan pada saat mengisi angket subjek kurang bersungguh-sungguh.

Berdasarkan kategorisasi skala gaya kepemimpinan demokratis terdapat subjek penelitian yang berada di kategori sangat rendah atau 0% (0 orang), kategorisasi rendah terdapat 7% (4 orang ), 11% (7 orang) dikategori sedang, dan 75% (45 orang) yang berada dikategori tinggi dan ada subjek yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis yang sangat tinggi atau 7% (4 orang). Kondisi ini dapat diartikan pada dasarnya aspek-aspek yang terdapat pada gaya kepemimpinan demokratis, yaitu memandu, menuntun membimbing dan membangun bawahannya, memberi atau membangunkan motivasi - motivasi kerja, mengemudikan

organisasi, memberikan pengawasan yang efisien, mengindikasikan bahwa banyak pimpinan organisasi memiliki gaya kepemimpinan demokratis yang tinggi.

Berdasarkan kategorisasi skala kepuasan kerja tidak terdapat subyek yang berada di kategorisasi sangat rendah atau 0%. kategorisasi rendah terdapat 3% (2 orang), kategorisasi sedang sebanyak 22% (13 orang) dan kategorisasi tinggi terdapat 58% (35 orang) serta 17% (10 orang) pada kategorisasi sangat tinggi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pada dasarnya aspek-aspek yang terdapat pada kepuasan kerja yaitu Aspek psikologis, berhubungan dengan jiwa anggota/karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama anggota dengan atasan maupun antar anggota yang berbeda jenis tugasnya serta hubungan dengan anggota keluarga. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik anggota. Hal ini menunjukkan bahwa subjek mampu

menjaga kedisiplinan kerjanya agar tidak menurun.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja. artinya, gaya kepemimpinan demokratis tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja; Tingkat gaya kepemimpinan demokratis tergolong tinggi dan tingkat kepuasan kerja tergolong sedang, Gaya kepemimpinan demokratis tidak mempunyai sumbangan efektif terhadap kepuasan kerja.

Dalam melakukan penelitian ini tidak terlepas dari kesulitan dan kendala yang terjadi selama proses penelitian. Sehingga dalam penelitian ini terdapat kelemahan – kelemahan seperti dari hasil penelitian ini terbatas pada populasi dimana peneliti dilakukan sehingga penerapan pada lingkup yang luas dengan karakteristik yang berbeda perlu dilakukan penelitian kembali agar dapat mengungkap hasil yang komprehensif khususnya yang

berkaitan dengan kemampuan pemecahan masalah.

### **Saran-saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas ada beberapa saran yang dapat penulis berikan, antara lain:

#### **1. Bagi Pimpinan Organisasi**

Diharapkan dapat meningkatkan gaya kepemimpinan demokratis dan kepuasan kerja diantaranya dengan cara :

- a. Pemimpin agar lebih dapat menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang sesuai dengan kebutuhan anggota organisasi dalam memperbaiki kinerja dan produktivitas anggota, sehingga organisasi dapat terus mempertahankan eksistensinya.
- b. Pemimpin lebih bijaksana dan dapat mengayomi anggotanya dalam menjalankan tugas yang dilaksanakan.
- c. Memberikan motivasi terhadap anggotanya untuk bekerja lebih baik lagi dengan cara pemimpin memberikan contoh

dalam melaksanakan tugas maupun kegiatan dan memperlakukan anggotanya sebagai rekan anggota yang sejajar tanpa harus membedakan antara anggota satu dengan anggota lainnya.

#### **2. Bagi subjek penelitian**

Diharapkan meningkatkan gaya kepemimpinan demokratis dan kepuasan kerja secara maksimal. Adapun usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Membina hubungan yang baik antara sesama anggota maupun dengan pemimpin.
- b. Meningkatkan tanggapan secara positif terhadap pekerjaan dan saran-saran pimpinan.
- c. Memiliki visi dan misi yang kuat untuk mengembangkan kreatifitas dan kemajuan organisasi

#### **3. Bagi peneliti selanjutnya**

Diharapkan dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara:

1. Mengumpulkan informasi yang lebih lengkap mengenai organisasi yang menjadi subjek penelitian sebelum melakukan penelitian.
2. Menambah jumlah sampel penelitian dan pertanyaan-pertanyaan yang lebih mendalam.
3. Menyertakan variabel atau faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan kata lain tidak hanya menggunakan dua variabel dalam penelitian selanjutnya agar mendapatkan hasil yang maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. 1993. *Strategi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Angkasa.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-Empat. Yogyakarta : Libert
- Hasibuan, M.S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpindan kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yun, S., Cox, J. & Sims, H. (2007). Leadership and teamwork: The effects of leadership and job satisfaction on team citizenship. *International Journal of Leadership Studies*, 2(3), 171-193.
- Martoyo, Susilo. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Mullin, Laurier J. 2005. *Management and Organizational Behavior*. Prentice Hall: Edinburg Gate Harlow.
- Nawawi, Hadari 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta:

Penerbit Universitas Gadjah  
Mada.

Robbins, S.P. 2002. *Prinsip-prinsip  
Perilaku Organisasi*. Edisi  
Kelima. Jakarta: Erlangga.

Sudjak, Abi. (1990).  
*Kepemimpinan Manajer*. Jak  
arta: Rajawali.

Terence R. Mitchell, Anthony  
Biglan, Gerald R. Oncken  
and Fred E. Fiedler. (1970).  
*The Contingency Model:  
Criticism and Suggestions.*  
*The Academy of  
Management Journal*, Vol.  
13, No. 3 (Sep., 1970), pp.  
253-267.